Sygn. akt VII Pa 314/17

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 grudnia 2017 r.

Sąd Okręgowy w Krakowie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący SSO Stefania Zdunek-Waliczek

Protokolant sekr. sądowy Wioletta Bugajska

po rozpoznaniu w dniu 22 grudnia 2017r. w Krakowie

na posiedzeniu niejawnym w postępowaniu uproszczonym

sprawy z powództwa J. P.

przeciwko D. Z.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanego od wyroku Sąd Rejonowy dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 21 września 2017r. sygn. akt IV P 1072/15/N

I. Oddala apelację.

II. Zasądza od D. Z. na rzecz J. P. 120 (sto dwadzieścia) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Sygn. akt VII Pa 314/17

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 21 września 2017 r. Sąd Rejonowy dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie, IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu w postępowaniu uproszczonym sprawy z powództwa J. P. przeciwko D. Z. o odszkodowanie, prowadzonym pod sygn. akt IV 1072/15/N zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 12 630 zł tytułem odszkodowania, z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 18 listopada 2015 r. do dnia zapłaty (pkt I); zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt II); wyrokowi w punkcie I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4 210 zł (pkt III) oraz nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie kwotę 631 zł tytułem opłaty sądowej, od uiszczenia której powód była ustawowo zwolniony (pkt IV).

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dnia 1 listopada 2011r. na stanowisku mechanika. Umowa formalnie została zawarta w wymiarze ¼ etatu, za zgodą obu stron, pomimo iż faktycznie powód od początku umowy świadczył pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Za pracę J. P. otrzymywał miesięcznie wynagrodzenie, wypłacane przelewem na konto, w kwocie oscylującej, według uznania pozwanego, w granicach 2 500 – do ponad 3 000 zł netto. Powód uzyskiwał średniomiesięcznie zarobki w wysokości co najmniej 3 000 zł netto Pozwany dokonując przelewów kwoty wynagrodzenia rozdzielał na kwoty wynagrodzenia i kwoty zaliczek. Oprócz takich kwot na konto powoda wpływały także od pracodawcy inne

kwoty (znacznie rzadziej i znacznie mniejsze) faktycznie związane z rozliczeniem dokonanych przez powoda na rzecz zakładu pozwanego zakupów.

Powód pracował w zakładzie pozwanego w pełnym wymiarze: 5 dni w tygodniu, po 8 godzin na dobę – czasem więcej oraz w soboty. W 2015 r. po kontroli PIP wprowadzono dzienną listę obecności, na której podpisywał się również powód, wskazując rzeczywiste godziny pracy. Z końcem 2014 r. pozwany jako handlowca oraz osobę odpowiedzialną za sprawy administracyjno – pracownicze zatrudnił K. K.. Przyjętym zwyczajem u pozwanego było wypisywanie wniosków urlopowych, które były składane na ręce K. K., który ustnie przekazywał o nich informacje pozwanemu i ustnie informował pracowników o decyzji pozwanego. Sam również czasem podpisywał wnioski urlopowe. Powód złożył na ręce K. K. w dniu 17 lipca 2015 r. w dwóch egzemplarzach wniosek o udzielenie mu urlopu w dniach: 4 sierpnia 2015 r. – 7 sierpnia 2015 r. oraz 24 sierpnia 2015 r. – 26 sierpnia 2015 r. Razem z nim wniosek taki składał również inny pracownik – P. S..

Sąd I instancji ustalił również, iż powód, by uniknąć nieporozumień, w związku z tym iż miał zaplanowany wyjazd urlopowy, chciał uzyskać od K. K. podpisaną kopię wniosku urlopowego – czego nie udało mu się osiągnąć, jednakże K. K. zapewniał go, aż do piątku 31 lipca 2015 r., że jest w porządku i urlop jest zatwierdzony. 30 lipca 2015 r. K. K. poinformował powoda, iż w związku z planowanym urlopem musi przyjść do pracy w sobotę, by nadrobić – co też powód uczynił w sobotę 1 sierpnia 2015 r., pracując w tym dniu razem ze znajomym pozwanego P. O.. Tego dnia do zakładu na chwilę przyjechał również K. K., a gdy powód zaczął mówić o urlopie, ten powiedział, że jest problem, i że jeżeli J. P. pójdzie na urlop, zostanie zwolniony dyscyplinarnie. Powód odpowiedział, że pójdzie, bo go sobie wcześniej zaplanował, i wniosek złożył dużo wcześniej. Oba złożone wnioski urlopowe (w oryginale i kopii) znajdują się w aktach osobowych powoda. Wnioski dotyczące okresu 4 – 7 sierpnia 2015 r. są podpisane przez pozwanego w miejscu podpis kierownika, a dopiero poniżej widnieją adnotacje o braku zgody, z tym że na kopii podpisana przez K. K., na oryginale przez pozwanego.

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że w poniedziałek, gdy powód pracował nad najpilniejszym zleceniem – maszyną (...), już nie było mowy o urlopie. W dniu 04.08.2015r. J. P. wyjechał z K.. Podczas urlopu, w dniu 4 sierpnia 2015 r. godz. 8:26, K. K. sms-em poinformował powoda, iż po powrocie ma zwrócić telefon służbowy i kartę internetową. W dniu 10 sierpnia 2015 r. na pytanie pozwanego przesłane sms-em odpowiedział, iż poinformował powoda w piątek i sobotę, że pozwany nie podpisał mu urlopu. Po powrocie powoda z urlopu w dniu 10 sierpnia 2015 r. K. K. poinformował J. P., iż jest zwolniony dyscyplinarnie, żądając zwrotu telefonu służbowego i karty internetowej, po czym wręczył powodowi podpisane przez siebie oświadczenie datowane na dzień 4 sierpnia 2015 r. o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. – w którym wskazano, iż przyczyną rozwiązania umowy jest „ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych – nie stawienie się do pracy od 04-08-2015 r. pomimo wcześniejszej odmowy przez pracodawcę wykorzystania w tym czasie urlopu", wskazano również, iż nieobecność pracownika w pracy powodowała duże kłopoty i przyniosła straty firmie. Ponadto, oświadczenie zawierało pouczenie o możliwości odwołania się do Sądu pracy w terminie 14 – tu dni. Pozwany w okresie 1 sierpnia 2015 r. – 11 sierpnia 2015r. planował własny urlop, z tym iż rezerwacja została już dokonana i potwierdzona 26.03.2015r.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o dokumenty, których prawdziwości strony nie kwestionowały, oraz na podstawie zeznań świadków i powoda. Sąd I instancji uznał dowody z dokumentów, co do zasady, za wiarygodne, mając jednakże wątpliwości co do wniosków urlopowych powoda oraz dokumentacji finansowej przedłożonej przez stronę pozwaną na potwierdzenie, iż kwoty wypłacane powodowi stanowiły w rzeczywistości zaliczki – z których powód był następnie rozliczany. Odnośnie wniosków urlopowych powoda Sąd Rejonowy nie miał wątpliwości ani co do ich treści, ani co do faktu, iż podpisały je, bądź uczyniły na nich adnotacje, określone osoby. W ocenie Sądu I instancji wątpliwym był wzajemny czasokres złożenia podpisu przez pozwanego w stosunku do powstania umieszczonych poniżej adnotacji o braku zgody – podpisanych przez 2 różne osoby odnośnie tego samego wniosku dotyczącego okresu 4-7 sierpnia 2015 r. (kopia i oryginał). W ocenie Sądu I instancji, gdyby pierwotna decyzja była negatywna – naturalnym i wystarczającym byłoby umieszczenie adnotacji i jej podpisanie, zamiast czynienia dopisku o braku zgody – zresztą podpisanego przez różne osoby – co w ocenie Sądu, w tym wobec reszty zebranego materiału dowodowego, w tym zeznań powoda wskazuje, iż adnotacje te powstały później, na

potrzeby danej chwili. Pozwany i K. K. wskazywali, iż dopiero w piątek 31 lipca 2015r. pozwany został poinformowany po raz pierwszy o tychże wnioskach i był to ostatni moment przed własnym urlopem pozwanego (od 1 sierpnia 2015 r.) i wnioskowanym urlopem, w którym je mógł podpisać – wobec czego zupełnie nieuzasadnione jest czynienie adnotacji w ten sposób. W ocenie Sądu Rejonowego, takie działanie wskazuje na uprzednie zapoznanie się z owymi wnioskami, udzieleniu zgody przez podpis – jak to pozwany czynił uprzednio – i dopiero następcze, na potrzeby chwili podjęte działania i dopisanie określonej treści.

Odnośnie dokumentacji finansowej przedstawionej przez pozwanego, która miała dowodzić, iż kwoty wypłacane powodowi faktycznie stanowiły zaliczki, Sąd Rejonowy nie kwestionował samego faktu zaistnienia zdarzeń finansowych objętych tymi dokumentami, lecz ich związek z powodem – który żadną miarą nie został wykazany, ani przez szczegółową zgodność kwot, ani przez udokumentowanie ich dopełnienia rozliczeniem zaliczki pomiędzy stronami, ani przez specyfikę towarów. W ocenie Sądu I instancji kwoty te stanowiły w rzeczywistości drugą część wynagrodzenia w związku z faktem, iż powód faktycznie pracował w pełnym wymiarze godzin. Równocześnie zwrócić należało uwagę, co podnosił powód, iż sposób ewentualnych zakupów na rzecz działalności pozwanego przez jego pracowników był inny, tj. najpierw pracownik dokonywał zakupu z własnych środków, a następnie otrzymywał zwrot wyłożonej kwoty – co potwierdziły również dodatkowe dokumenty przedstawione przez powoda, a które to rozliczenia nie mogłyby wystąpić, gdyby powód faktycznie otrzymywał tak wysokie zaliczki na zakupy dla warsztatu.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków M. S., P. O., P. S. oraz zeznaniom powoda – jako spójnym, logicznym oraz znajdującym poparcie w reszcie zebranego materiału dowodowego. W tym samym zakresie Sąd dał wiarę zeznaniom świadka K. K., w tym co do wskazania, iż informację o wnioskowanych urlopach przekazywał pozwanemu ustnie i tak też przekazywał odpowiedź pracownikom. Sąd jednak uznał za niewiarygodne sugestie świadka, by nie było odpowiedzialny za przekazywanie niektórych wniosków urlopowych pracowników (w tym powoda) pozwanemu – wobec odmiennych twierdzeń samego powoda jak i świadka P. S., a także wobec twierdzeń samego świadka, iż choć rzekomo była ustalona zasada, iż dłuższe wnioski urlopowe winny być składane bezpośrednio do pozwanego – to jednak nikt jej nie przestrzegał. W ocenie Sądu Rejonowego świadek ten unikał obciążenia siebie jakąkolwiek odpowiedzialnością za zaistniałą sytuację, świadek dopiero dopytywany przyznał, iż na prośbę powoda wyrażoną dopiero w piątek przed urlopem udał się wieczorem porozmawiać z pozwanym – który po prostu miał napisać „nie wyrażam zgody na urlop w tym terminie", przy tym wówczas nielogiczne są twierdzenia i sugestie świadka (i pozwanego), iż już uprzednio powód posiadał wiedzę, iż urlop nie zostanie mu udzielony. W ocenie Sądu I instancji wiarygodne w tym kontekście były twierdzenia powoda, iż przez cały czas był utrzymywany w przekonaniu, iż kwestia urlopu zostanie załatwiona pomyślnie, dlatego też na prośbę K. K. motywowaną koniecznością nadrobienia pracy w związku z urlopem – zgodził się pracować w sobotę. W innym stanie rzeczy trudno byłoby znaleźć logiczne wytłumaczenie motywów działania powoda, który posiadając wiedzę, że odmówiono mu udzielenia urlopu, dobrowolnie zgodziłby się ponad swój obowiązek przyjść do pracy w sobotę. W tym samym zakresie i z analogicznych powodów Sąd I instancji odmówił wiary twierdzeniom pozwanego, który co do zasady powtórzył twierdzenia odnośnie sposobu składania wniosków urlopowych przez pracowników opisywane przez K. K.– choć nie potrafił wyjaśnić, co świadek ten miał na myśli mówiąc, że zasady te nie były przestrzegane, jak również nie potrafił wskazać kiedy i w jakiej formie poinformował pracowników, o tychże zasadach. Sąd również nie dał wiary twierdzeniom pozwanego, iż powód pracował 2 godziny dziennie wobec odmiennych twierdzeń nie tylko powoda ale również wszystkich świadków – łącznie z K. K..

Sąd Rejonowy zważył, iż żądanie powoda dotyczyło zasądzenia odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Podstawę żądania pozwu stanowił zatem w pierwszym rzędzie art. 56 § 1 k.p., zgodnie z którym pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Powód kwestionował zasadność rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, wskazując, że nie doszło z jego strony do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na udaniu się na urlop wypoczynkowy bez zgody przełożonego. Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy

pracownika m.in. w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Nie budzi żadnych wątpliwości, że jest to tryb o charakterze nadzwyczajnym, w związku z czym powinien być stosowany przez pracodawcę wyjątkowo i ze znaczną ostrożnością, tylko w razie wyjątkowo rażących i oczywistych uchybień pracownika. Co do zasady niewywiązywanie się przez pracownika z obowiązków pracowniczych uzasadnia jedynie wypowiedzenie mu umowy, a nie zwolnienie dyscyplinarne. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może nastąpić wyłącznie wówczas, gdy naruszenie dotyczy podstawowych obowiązków pracownika, a ponadto ma charakter ciężki. Przyczynami tzw. zwolnienia dyscyplinarnego powinny być tylko uchybienia pracownicze które spowodowały zagrożenie interesów lub szkodę w mieniu pracodawcy, a ponadto należy brać pod uwagę wszystkie okoliczności, jakie dotyczą każdej indywidualnej sprawy.

Sąd I instancji zauważył, że oświadczenie pozwanego jako pracodawcy powoda o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia, było poprawne pod względem formalnym, jako złożone na piśmie, ze wskazaniem konkretnej i prawdziwej (tj. faktycznie w zamiarze pracodawcy stanowiącej podstawę złożenia owego oświadczenia) przyczyny w sposób nie pozostawiający pracownikowi wątpliwości co legło u podstaw decyzji pracodawcy oraz jako że zawierało prawidłowe pouczenie. Wobec poprawności formalnej złożonego oświadczenia Sąd I instancji dokonał oceny zasadności zwolnienia powoda, w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę w piśmie rozwiązującym umowę o pracę.

Sąd Rejonowy podkreślił, że do podstawowych obowiązków pracownika należy wykonywanie pracy określonego w umowie rodzaju, w miejscu i czasie określonym przez pracodawcę. Pracownik powinien pracować sumiennie i starannie, dbać o dobro pracodawcy, chronić jego mienie. Z kolei jednym z podstawowych praw pracownika jest prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego. W złożonym oświadczeniu pracodawca wskazywał, iż ze strony powoda doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na udaniu się na urlop wypoczynkowy bez zgody pracodawcy.

Sąd I instancji zwrócił uwagę na fakt, że w zakładzie pozwanego nie sporządzano planu urlopów, urlop był udzielany na pisemny wniosek, przy czym od czasu zatrudnienia K. K. pracownicy na jego ręce składali owe wnioski, a on przekazywał o nich ustną informację pozwanemu, a następnie przekazywał ustną decyzję w przedmiocie udzielenia urlopu danemu pracownikowi. Zgodnie z tą zasadą postąpił również powód składając na ręce K. K. wnioski urlopowe dotyczące okresów 4-7 sierpnia 2015 r. oraz 24-26 sierpnia 2015 r. (w kopii i oryginale). K. K. twierdził do piątku 31 lipca 2015 r., iż urlop jest udzielony, po raz pierwszy powód dowiedział się, że „jest problem z urlopem" w zasadzie po wykonaniu zadań wyznaczonych na sobotę. Wówczas też został uprzedzony, że jeżeli uda się na urlop zostanie zwolniony dyscyplinarnie. Sąd Rejonowy zgodził się z poglądem, iż pracownik nie powinien udawać się na urlop wypoczynkowy bez zgody pracodawcy, jednakże w ocenie Sądu I instancji ocena czy udanie się na taki urlop wbrew stanowisku pracodawcy może być uznana za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 51 § 1 pkt 2 k.p. zależy od okoliczności konkretnej sprawy. W ocenie Sądu Rejonowego obie strony stosunku pracy są zobowiązane względem siebie do zachowania lojalności, tak by możliwa była faktyczna realizacja przysługujących im podstawowych uprawnień. Obowiązkiem pracownika jest świadczenie pracy, jednakże obowiązkiem pracodawcy jest udzielenie pracownikowi urlopu wypoczynkowego, przy tym pracodawca nie może dowolnie przesuwać jego terminu, gdyż może to nastąpić wyłącznie z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy. W niniejszej sprawie powód był przez cały okres po złożeniu wniosku urlopowego informowany przez, iż urlop jest udzielony, wobec czego zaplanował wyjazd. Dopiero w ostatniej chwili przekazano mu odmiennej treści informację, co z racji terminu uniemożliwiało realną zmianę planów urlopowych powoda. Przy tym pozwany powoływał się na potrzeby pracodawcy – a w szczególności na fakt przebywania w owym czasie przez pozwanego na urlopie. Jednakże pozwany wiedział, iż będzie przebywał w tym terminie na urlopie już od marca 2015 r. wobec czego nic nie stało na przeszkodzie tuż po złożeniu wniosku urlopowego przez powoda, by udzielić mu od razu odpowiedzi negatywnej – co pozwoliłoby mu w sposób realny dokonać zmiany planów – czego jednak pozwany z niewiadomych względów nie zrobił. W ocenie Sądu I instancji nie jest usprawiedliwieniem podnoszona okoliczność, iż powód winien taki wniosek urlopowy złożyć bezpośrednio do pozwanego, gdyż pozwany nie wykazał, by taki wymóg został pracownikom w sposób jasny zakomunikowany, w szczególności, iż pracownicy

załatwiali tę kwestię z K. K. (który informował ich ustnie o decyzji pracodawcy w sprawie urlopu). Ewentualne niedociągnięcia organizacyjne pomiędzy pracodawcą a pracownikiem go reprezentującym i działającym w jego imieniu nie mogą obciążać innych pracowników. Ponadto pozwany nie wykazał również, by faktycznie nieobecność powoda spowodowała poważne zakłócenia w działalności zakładu, bądź by na jej skutek poniósł on faktycznie szkodę.

Sąd Rejonowy uznał, że w niniejszej sprawie niemożliwym jest uznanie, iż działania powoda były nacechowane złą wolą w takim stopniu, by uzasadniało to złożenie oświadczenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Nie zostało też wykazane, by zachowanie powoda przyniosło pozwanemu realną szkodę, czy stwarzało choćby realne zagrożenie interesów pracodawcy. Zachowanie pracownika wskazywało, iż był przekonany, że udaje się na urlop, a dla dobra pracodawcy, by „nadgonić" zlecenia zgodził się nawet pracować w sobotę. Trudno więc uznać postawę i nastawienie powoda za objaw wyjątkowo złej woli. Z tych powodów Sąd I instancji uznał złożone powodowi przez pracodawcę oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia za niezasadne i orzekł o odszkodowaniu zgodnie z żądaniem pozwu. Zgodnie z treścią art. 56 k.p. w zw. z art. 58 k.p. w zw. z art. 36 § 1 pkt 3 k.p. odszkodowanie przysługiwało powodowi w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia tj. za okres 3 miesięcy, gdyż był on zatrudniony u pozwanego ponad 3 lata. Z ustalonego stanu faktycznego wynikało, iż żądana przez powoda kwota mieści się w granicach trzykrotności wynagrodzenia brutto, jakie powód faktycznie otrzymywał za swoją pracę. Pozwanemu zostało umożliwione wypowiedzenie się co do tak sformułowanego żądania powoda (co do wysokości zarobków), jednakże pozwany nie skorzystał z tej możliwości.

Sąd Rejonowy zwrócić również uwagę, iż nieważne są oświadczenia woli złożone drugiej stronie, za jej zgodą dla pozoru, jeżeli zostały złożone dla ukrycia innej czynności prawnej, ważność oświadczeń ocenia się wg właściwości tejże czynności (art. 83 §1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Oznacza to, iż nieważne pozostają te z postanowień umowy, które obie strony złożyły jedynie dla pozoru (odnośnie ¼ wymiaru pracy i wskazanego w umowie wynagrodzenia), natomiast pozostają w mocy, w ich miejsce, oświadczenia woli, które strony faktycznie złożyły, zamierzały realizować i realizowały (praca w pełnym etacie, z wynagrodzeniem od 2 500 zł do ponad 3 000 zł, a nawet ponad 4 000 zł netto).

O odsetkach Sąd Rejonowy orzekł w oparciu o art. 481 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Rygor natychmiastowej wykonalności został nadany z urzędu w oparciu o art. 477^2 k.p.c. – przy uwzględnieniu wysokości żądania pozwu. O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., przy czym w zakresie kosztów zastępstwa procesowego powoda zgodnie z § 11 ust 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 4 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 września 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, a także w oparciu o art. 113 ust. 1 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pozwany, zaskarżając wyrok w całości, zarzucając:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w zw. z art. 22 § 1 k.p. i art. 100 § 1 k.p., poprzez przyjęcie, że udanie się pracownika na urlop wypoczynkowy, pomimo zakomunikowanej mu przez pracodawcę odmowy skorzystania z urlopu w wybranym terminie, z jednoczesnym ostrzeżeniem o konsekwencjach w postaci dyscyplinarnego zwolnienia nie jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych;

2. naruszenie przepisów prawa procesowego mające wpływ na wynik sprawy, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej i wybiórczej oceny dowodów, sprzecznej z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, polegającej na

- błędnym przyjęciu, że nie zostało wykazane, by zachowanie powoda przyniosło pozwanemu realną szkodę czy stwarzało choćby realne zagrożenie interesów pracodawcy, podczas gdy pozwany udał się na urlop przy jednoczesnej nieobecności powoda, nie skończywszy prac nad naprawianym pojazdem firmy (...), co powodowało dezorganizację pracy i w najlepszym przypadku groziło pozwanemu opóźnieniami w realizacji zleceń, pretensjami klientów i utratą wizerunku, a w najgorszym – naliczeniem odszkodowań,

- błędnym przyjęciu za wiarygodne zeznań powoda, iż cały czas był on utrzymywany w przekonaniu, że kwestia urlopu zostanie załatwiona pomyślnie, dlatego zgodził się pracować w sobotę poprzedzająca urlop, podczas gdy stoi to w sprzeczności z pozostałymi dowodami,

- błędnym przyjęciu, że powód był przez cały okres po złożeniu wniosku urlopowego informowany, że urlop jest udzielony,

- błędnym przyjęciu, że powód nie musiał złożyć wniosku urlopowego pozwanemu, gdyż pozwany nie wykazał, by taki wymóg został pracownikom zakomunikowany, podczas gdy ocena taka jest sprzeczna ze stanowiskiem powoda wyrażonym w pismach procesowych, a także z zeznaniami pozwanego, K. K. i P. S.,

- błędnym przyjęciu, że pozwany miał pierwotnie wyrazić zgodę na urlop powoda podpisując jego wniosek urlopowy, a następnie dopiero nanieść na niego adnotację o braku zgody, podczas gdy ocena taka nie ma żadnego oparcia w materiale dowodowym.

Ponadto z ostrożności procesowej pozwany zarzucił naruszenie przepisów postępowania mające wpływ na wynik sprawy, tj. art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 6 k.c. i art. 232 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej i wybiórczej oceny dowodów, sprzecznej z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, naruszającej zasadę rozkładu ciężaru dowodu, poprzez błędne przyjęcie, że powód był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem łącznym na poziomie 3 000 zł netto, które powinno zostać ubruttowione do kwoty 4 210 zł brutto, choć ocena taka jest sprzeczna z materiałem dowodowym.

Z uwagi na powyższe zarzuty pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o oddalenie apelacji oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Zaskarżony wyrok zapadł po rozpoznaniu sprawy w postępowaniu uproszczonym. Zgodnie z art. 505^9 § 1^1 k.p.c. apelacja w tej sprawie, rozpoznanej według przepisów o postępowaniu uproszczonym mogła zostać oparta wyłącznie na zarzutach naruszenia prawa materialnego przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie oraz naruszenia przepisów postępowania, jeżeli mogło ono mieć wpływ na wynik sprawy.

Na wstępie należy zaznaczyć, że zgodnie z przepisem art. 505^1 pkt 1 k.p.c. w brzmieniu obowiązującym w dniu wszczęcia postępowania, przepisy o postępowaniu uproszczonym stosuje się w sprawach o roszczenia wynikające z umów, jeżeli wartość przedmiotu sporu nie przekracza dziesięciu tysięcy złotych. Obecnie wskazana w tym przepisie wartość przedmiotu sporu wynosi dwadzieścia tysięcy złotych, zgodnie z art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 7 kwietnia 2017 r. o zmianie niektórych ustaw w celu ułatwienia dochodzenia wierzytelności (Dz. U. z 2017 r., poz. 933), która weszła w życie 1 czerwca 2017 r. Zgodnie z art. 13 ww. ustawy, art. 505^1 pkt 1 k.p.c. w nowym brzmieniu stosuje się do postępowań wszczętych od dnia jej wejścia w życie.

Z powyższych unormowań wynika, że niniejsze postępowanie, wszczęte 18 sierpnia 2015 r., toczy się na poprzednio obowiązujących zasadach. Pierwotna wartość przedmiotu sporu wskazana przez powoda wynosiła 9 000 zł i stanowiła kwotę netto dochodzonego odszkodowania. Tym samym możliwe było prowadzenie postępowania w trybie uproszczonym. Następnie powód wskazał jako żądane odszkodowanie kwotę 12 630 zł, informując, iż jest to kwota brutto. W aktach sprawy brak formalnej decyzji o przejściu z postępowania uproszczonego do postępowania zwykłego, co oznacza, że ostatecznie wyrok został wydany w postępowaniu uproszczonym, mimo iż wartość przedmiotu sporu przekraczała dziesięć tysięcy złotych. Powyższe naruszenie przepisów postępowania w ocenie Sądu Okręgowego

nie było jednak naruszeniem na tyle istotnym, by wpłynęło na rozstrzygnięcie. Nie zostało objęte zarzutem w apelacji pozwanego, a w dodatku nie pociągało za sobą tak doniosłych konsekwencji jak nieważność postępowania. Ponadto należy mieć na względzie, iż obecnie – w przypadku spraw wszczętych po 1 czerwca 2017 r. – zgodnie z intencją ustawodawcy sprawa taka byłaby prowadzona w postępowaniu uproszczonym. Z tych względów również Sąd Okręgowy rozpoznał sprawę w tym trybie.

Poza omówionym powyżej uchybieniem, rozstrzygnięcie Sądu I instancji jest trafne i odpowiada prawu, zaś apelacja podlegała oddaleniu. Sąd Okręgowy podziela w pełni ustalenia faktyczne i prawne poczynione przez Sąd Rejonowy i przyjmuje je jako własne.

Zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. jest całkowicie bezzasadny. Stosownie do treści tego przepisu, sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Taka ocena dokonywana jest na podstawie przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego doświadczenia życiowego, a ponadto powinna uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i - ważąc ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98). Sąd I instancji nie dopuścił się naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Dokonana przez Sąd Rejonowy ocena dowodów została przeprowadzona w sposób zgodny z zasadami wyrażonymi w powołanym przepisie, w zgodzie z logicznym rozumowaniem i zasadami doświadczenia życiowego. Ocena ta jest swobodna, a nie dowolna. Jeżeli zaś z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne.

Sąd Rejonowy nie uchybił zasadzie swobodnej oceny dowodów. W szczególności ocena ta nie była dowolna. Trafnie przyjął Sąd I instancji, oceniając wnioski urlopowe powoda, iż gdyby faktycznie od samego początku intencją pozwanego byłaby odmowa udzielenia powodowi urlopu, to wniosek ten nie zostałby najpierw podpisany, tylko od razu naniesiona zostałaby na niego adnotacja o odmowie udzielenia urlopu, zaś sam wniosek pozostałby bez podpisu. W takiej sytuacji logiczne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego było uznanie przez Sąd Rejonowy, że adnotacje o braku zgody na urlop były dopisane w terminie późniejszym. Logiczny jest również wniosek, że powód nie zgodziłby się pracować dodatkowo w sobotę poprzedzającą urlop, gdyby już wcześniej odmówiono mu udzielenia urlopu. Nadrabianie pracy byłoby wtedy niecelowe, gdyż powód stawiłby się do zakładu pracy po weekendzie. Słusznie przyjął Sąd I instancji, że wnioski urlopowe były przekazywane pracodawcy za pośrednictwem K. K., który przekazywał również wszelkie informacje zwrotne. Z materiału dowodowego nie wynika, by pozwany informował pracowników o odmiennych zasadach składania wniosków urlopowych, na co zwrócił uwagę Sąd Rejonowy.

Sąd Okręgowy przychylił się również do poczynionej przez Sąd I instancji oceny dokumentacji finansowej. Faktycznie z dokumentów tych nie wynika, aby kwoty wypłacane powodowi stanowiły zaliczki. Kwoty te rzeczywiście stanowiły drugą część wynagrodzenia, wypłacaną w taki sposób ze względu na to, że w umowie o pracę wymiar zatrudnienia został wskazany jako ¼ etatu, a powód faktycznie pracował w pełnym wymiarze godzin. Ponadto powód przedłożył dodatkowe dokumenty stanowiące rozliczenie zakupów, za które J. P. otrzymywał zwrot wyłożonej kwoty, co – jak trafnie zauważył Sąd Rejonowy – nie mogłoby mieć miejsca, gdyby powód otrzymywał wcześniej tak wysokie zaliczki. W tym miejscu należy również podzielić pogląd Sądu I instancji, że – pomimo treści umowy o pracę – powód w istocie pracował w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem łącznym na średnim poziomie 3 000 zł netto, czyli 4 210 zł brutto. Bezzasadny jest przy tym zarzut dotyczący ubruttowienia kwoty wynagrodzenia z uzasadnieniem, że zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz na ubezpieczenie społeczne są elementem wynagrodzenia brutto pracownika i obowiązek ich zapłaty spoczywa na pracowniku, a nie na pracodawcy. Po pierwsze należy zauważyć, że pozwany w toku całego postępowania przed Sądem I instancji nie kwestionował poprawności wyliczenia wysokości odszkodowania i nie powoływał żadnych dowód na potwierdzenie, że wyliczenie to powinno być odmienne. Po drugie, sąd pracy, zasądzając wynagrodzenie za pracę – a w tym przypadku odszkodowanie, które zgodnie z art. 58 k.p. przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia – nie odlicza od tego wynagrodzenia zaliczki na

podatek dochodowy od osób fizycznych oraz składek na ubezpieczenie społeczne (uchwała Sądu Najwyższego z 7 sierpnia 2001 r., sygn. akt III ZP 13/01).

Niezasadny jest również zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego. Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieszczą się trzy elementy: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy oraz zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Wina umyślna polega na tym, że pracownik chce wyrządzić szkodę pracodawcy lub świadomie się na to godzi. Uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może być zatem zawinione działanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy. Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać wyłącznie do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku i dobrego imienia pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2016 r., sygn. akt I PK 242/16).

Nie ulega wątpliwości, że niestawienie się w pracy jest naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych. Trudno jednak przyjąć, że w niniejszej sprawie naruszenie to wypełniałoby wszystkie przesłanki określone w powyższym przepisie. Jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy, powód był przez cały okres po złożeniu wniosku urlopowego informowany, że urlop został mu udzielony, wobec czego zaplanował wyjazd. Dopiero w ostatniej chwili został poinformowany o braku zgody, co uniemożliwiało mu zmianę planów urlopowych. Pozwany nie wykazał również, by nieobecność powoda spowodowała poważne zakłócenia w działalności zakładu pracy, a tym bardziej by pozwany poniósł z tego powodu szkodę. Zachowanie powoda istotnie stanowiło naruszenie jego podstawowych obowiązków pracowniczych, jednakże Sąd Okręgowy podziela całkowicie ocenę Sądu I instancji, iż nie było to naruszenie ciężkie, uprawniające pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Tym samym rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego jest prawidłowe, a apelacja podlegała oddaleniu, o czym Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 385 k.p.c. w zw. z art. 505^{12} § 3 k.p.c.

O kosztach Sąd Okręgowy orzekł w myśl zasady odpowiedzialności za wynik procesu wyrażonej w art. 98 § 1 k.p.c. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego została ustalona na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 in fine rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t. jedn. Dz. U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm.).